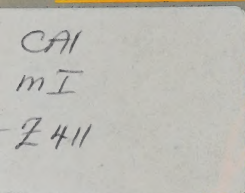




Employment and
Immigration Canada

Emploi et
Immigration Canada



*Working
opportunities
for
people*



Canadian Jobs Strategy

Job Entry

Handbook for Training Place Hosts

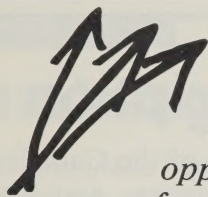
Canada



© Minister of Supply and Services Canada 1988

Cat. No. MP32-17/47-1988

ISBN 0-662-55781-6



*Working
opportunities
for
people*

Canadian Jobs Strategy

Job Entry

Handbook for Training Place Hosts

July 88

Program description

Job Entry is a major program of the Canadian Strategy designed to help youth, women and the severely employment-disadvantaged make a successful transition to the labour market. Three of the options under **Job Entry** are:

Entry – for employed youth who have not graduated from a post-secondary institution;

Re-entry – for women who have been out of the labour force and primarily at home for at least three years; and

SED – for the severely employment-disadvantaged who face significant barriers to securing and maintaining work.

In each option, projects are developed and managed by coordinators on contract with Employment and Immigration Canada (EIC). **Job Entry** projects provide ten or more participants with a combination of off-site (classroom) training, on-site training, and practical work experience. The supervised on-site training and experience is provided by an employer acting as a **training place host**. In some circumstances, the training place host may also be the coordinator. Employer participation ensures that local labour market training needs are addressed, benefitting both the host and the participant.

The **Job Entry** off-site component is delivered by one or more trainers and includes assessment, labour market orientation, job search techniques and general and specific occupational skills training.

The on-site component is delivered by a training place host. It provides a structured and supervised training experience in a safe work environment that emphasizes development of the specific occupational skills and knowledge required to obtain and maintain employment. Integration of off-site and on-site project components ensures that participants receive the knowledge and skills necessary to make the transition to the labour market.

The training place host

Eligible training place hosts include businesses, organizations, public health and educational institutions, municipal governments and Indian Band Councils. Hosts should have been operating in Canada for at least one year.

A training place host enters into an agreement with the coordinator of **Entry, Re-entry** or **SED** projects to provide one or more participants with worksite training and experience. Hosts structure and supervise training that allows participants to develop and apply the specific knowledge and occupational skills required to work in positions within their type of business or organization. If appropriate, participants may receive training and experience in more than one occupation.

The training place host is also required to:

- specify the number of participants to be placed and the occupations in which they will receive training and work experience;
- provide the coordinator with an outline of the knowledge and skills required by participants before placement;
- provide the coordinator with a description of the training offered and the opportunities participants will have to apply these skills;
- offer participants supervision and support throughout the project;
- provide participants with health and safety information relevant to the worksite;
- assess each participant's experience, skills and ability to perform assigned tasks; and
- maintain daily attendance records and contact with the coordinator to ensure the project's success.

On-site placement

Participants may be on-site for periods of several weeks to several months. Their schedules, developed by coordinators, in cooperation with hosts, will require that participants be given the time required to attend the off-site elements of the project, including job interviews.

Job Entry participants cannot replace regular employees, those on lay-off status, or those involved in a work stoppage. Participants are not entitled to receive wages, but can continue to receive U.I. benefits or allowances paid by the coordinator.

If unions are involved, their agreement to the placement of participants in the host organization is required before the start of on-site training.

Although the coordinator is responsible for selecting and placing participants, hosts may decide if the proposed participants are suitable for their organization before on-site training begins. Training place hosts are under no obligation to hire participants, but may assess them as potential employees.

Hosts are encouraged to make arrangements for varied work experiences that add flexibility and are beneficial to both the host and the participant.

In some cases, participants are not suited for a particular position and may identify other areas of interest on the worksite. If the new interest is considered to be developmental, and if it would be realistic for the host to make it available, the coordinator should be consulted before altering the participant's activity plan. If a participant is unsuitable, the training place host must consult with the coordinator before taking any action. The coordinator can transfer participants to a different worksite.

Attendance reports

Daily attendance reporting is required for all project participants in order to fulfill the EIC income assistance requirements.

If a participant has been absent for three days, has discontinued training, or appears to have dropped out, the coordinator must be notified immediately to avoid an overpayment of income assistance. Absences authorized by the coordinator are permitted, along with statutory holidays.

Monitoring

The coordinator and an EIC **Job Entry** officer monitor project on-site activities. They conduct interviews with training place hosts, the appropriate supervisors, and the participants to assess the participants' progress, resolve concerns related to the project, and ensure that **Job Entry** objectives are met.

Health and safety

EIC is committed to not only providing adequate health and safety training to participants, but also teaching them about health and safety during off-site training. In addition, training place hosts must supplement this training with safety information specific to the worksite. Through the coordinator, contributions will be made toward the costs of protective clothing or equipment needed to meet worksite health and safety standards.

Insurance coverage

Under **Job Entry**, EIC will make arrangements for comprehensive general liability insurance, Workers' Compensation, or workers' compensation-like coverage for **Job Entry**. Questions about coverage should be directed to the coordinator.

Employment Equity

Employment equity promotes economic development by utilizing the talents of **all** Canadians through:


- eliminating employment barriers;
- identifying and removing discriminatory policies and practices; and
- fostering fair representation of women, Native persons, disabled persons and visible minorities.

Proposals for every **Job Entry** project include a statement of the coordinator's commitment to employment equity principles. Project coordinators must provide an outline of plans to recruit, select and provide developmental opportunities for a specified number or percentage of identified target group participants proportional to their representation in the local labour market. Training place hosts should be familiar with and supportive of the coordinator's equity plan included in the **Job Entry** proposal. Hosts may be eligible for financial assistance in order to meet the special needs of physically disabled participants.

Conclusion

The training place host is essential to the success of **Job Entry**. By offering on-the-job training and work experience, hosts provide participants with the skills and experience today's labour market requires. As well, training place hosts benefit from the enthusiasm and commitment participants bring to the job site.

For further information on **Job Entry**, contact your local Canada Employment Centre (CEC).



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

Équité en matière d'emploi

L'équité en matière d'emploi favorise le développement économique grâce à l'utilisation des compétences de tous les Canadiens grâce à :

- l'élimination des obstacles à l'emploi;
- la détermination et la suppression des lignes directrices et pratiques discriminatoires;
- l'embauchage d'un nombre équitable de femmes, d'autochtones, de personnes handicapées et de membres des minorités visibles.

Les propositions pour chaque projet présenté en vertu du Programme **Intégration professionnelle** comportent un énoncé de l'engagement du coordonnateur à l'égard de l'équité en matière d'emploi. Le coordonnateur de projet doit faire connaître ses plans en vue du recrutement, de la sélection et de la formation d'un nombre ou d'une proportion sur le marché du travail local. L'organisme d'accueil doit être au courant du plan du coordonnateur pour ce qui concerne l'équité en matière d'emploi et l'en-dossier. L'organisme d'accueil peut être admissible à une aide financière de façon à pouvoir répondre aux besoins spéciaux des participants physiquement handicapés.

Conclusion

L'organisme d'accueil est essentiel à la réussite du Programme **Intégration professionnelle**. Par la formation et l'expérience sur les lieux de travail qu'il fournit aux participants, l'organisme d'accueil leur permet d'acquérir les compétences et l'expérience requises sur le marché du travail d'aujourd'hui. De même, l'organisme d'accueil profite de l'enthousiasme et de l'engagement que les participants manifestent à l'égard des lieux de travail. Pour plus de renseignements concernant le Programme **Intégration professionnelle**, veuillez communiquer avec le Centre d'Emploi du Canada (CEC) le plus près.

Contrôle

Il incombe au coordonnateur et à l'agent du Programme **Intégration professionnelle** d'EIC de contrôler les activités des projets sur les lieux de travail. Ils organisent des entretiens avec des représentants de l'organisme d'accueil, le superviseur concerné et les participants afin d'évaluer les progrès du participant, de dissiper les préoccupations touchant le projet ainsi que de s'assurer que les objectifs du Programme **Intégration professionnelle** sont atteints.

Santé et sécurité au travail

EIC doit non seulement fournir aux participants des possibilités de formation dans des conditions qui répondent aux normes de santé et de sécurité mais aussi les initier à ces mêmes normes pendant la formation hors des lieux de travail. En outre, l'organisme d'accueil doit fournir des renseignements complémentaires concernant la santé et la sécurité au travail propres à leur organisme. Le coordonnateur offrira des contributions au titre du coût du matériel ou des vêtements de protection nécessaires pour répondre aux normes de santé et de sécurité au travail.

Assurances

Dans le cadre du Programme **Intégration professionnelle**, EIC contractera une assurance responsabilité civile multirisques, une assurance accident du travail ou une autre assurance de même genre aux fins du programme. Les questions à ce sujet doivent être adressées au coordonnateur.

Même si la sélection et le placement des participants incombent au coordonnateur, l'organisme d'accueil peut, avant que ne débute la formation sur les lieux de travail, déterminer si les participants présents lui conviennent. Les organismes d'accueil ne sont pas obligés d'embaucher les participants, mais ils ont la possibilité de les évaluer en tant qu'employés éventuels.

Les organismes d'accueil sont incités à prendre des dispositions en vue d'offrir diverses expériences, ce qui confère au projet une certaine souplesse et se révèle bénéfique tant pour l'organisme d'accueil que le participant. Il peut arriver que les participants ne conviennent pas pour un poste donné et découvrent d'autres secteurs d'intérêt sur les lieux de travail. Si le domaine qui intéresse les participants est jugé formatif et s'il est possible pour l'organisme d'accueil d'accepter le participant dans ce secteur, il faudrait consulter le coordonnateur avant de modifier le plan d'activité du participant. Si l'organisme d'accueil n'est pas satisfait du participant, il doit consulter le coordonnateur avant de prendre quelque mesure que ce soit. Le coordonnateur peut muter le participant à un autre lieu de travail.

Rapports de présences

Il est nécessaire d'établir un registre des présences quotidien pour tous les participants au projet aux fins de l'établissement du soutien du revenu par EIC. Si un participant s'est absenté pendant trois jours, a abandonné la formation ou semble l'avoir abandonnée, le coordonnateur doit en être avisé immédiatement pour éviter les trop-payés au titre de soutien du revenu. Il est possible pour les participants de s'absenter avec l'autorisation du coordonnateur ainsi que de prendre des congés fériés.

Formation sur les lieux de

travail

- fournir au coordonnateur une description de la formation offerte et les possibilités qu'auront les participants de mettre en pratique les compétences acquises;
- assurer aux participants une supervision et un soutien tout au long du projet;
- fournir aux participants des renseignements au sujet des normes de santé et de sécurité propres au lieu de travail;
- évaluer l'expérience et les compétences de chaque participant ainsi que leur aptitude à s'acquitter des tâches qui lui sont confiées;
- tenir des registres de présence quotidiens;
- se tenir en communication avec le coordonnateur afin d'assurer la réussite du projet.

Les participants peuvent être sur les lieux de travail pendant des périodes de plusieurs semaines à plusieurs mois. Dans leur calendrier, établi par le coordonnateur en collaboration avec l'organisme d'accueil, des périodes hors des lieux de travail seront prévues, y compris des congés pour des entrevues d'emploi.

Les participants au Programme **Intégration professionnelle** ne peuvent remplacer les employés habituels, les employés mis à pied ni ceux touchés par un arrêt de travail. Les participants n'ont pas droit à un salaire mais peuvent continuer à recevoir des prestations d'a.-c. quand ils seront sur les lieux ou encore des allocations payées par le coordonnateur.

S'il y a un syndicat, il est nécessaire de faire approuver le placement des participants par ses représentants avant que la formation sur les lieux de travail ne débute.

L'organisme d'accueil

La composante formation sur les lieux de travail est offerte par l'organisme d'accueil. Elle offre une formation structurée et encadrée en milieu de travail sûr, formation qui met l'accent sur l'acquisition de compétences professionnelles précises et des connaissances nécessaires pour obtenir et conserver un emploi. La liaison entre les composantes formation sur les lieux et formation hors des lieux de travail permet aux participants d'acquérir les connaissances et les compétences indispensables pour accéder au marché du travail.

Sont admissibles à devenir organismes d'accueil les entreprises, les organisations, les établissements publics de santé et d'enseignement, les administrations municipales et les conseils de bande indiens. Les organismes intéressés doivent être en affaires au Canada depuis au moins un an. L'organisme d'accueil conclut un accord avec le coordonnateur des projets **Intégration, Réintégration ou FDPE** en vue d'offrir à un ou plusieurs participants une formation et une expérience sur les lieux de travail. L'organisme élaborer et superviser la formation qui permettra aux participants d'acquérir et de mettre en pratique les connaissances précises et les compétences professionnelles nécessaires pour exercer un emploi dans ce genre d'entreprise ou d'organisation. S'il y a lieu, les participants pourront recevoir une formation et de l'expérience dans plus d'un emploi.

L'organisme d'accueil est également tenu de :

- préciser le nombre de participants qui pourront être accueillis ainsi que les professions en vue desquelles ils recevront la formation et l'expérience de travail;
- fournir au coordonnateur un aperçu des connaissances et des compétences que les participants doivent posséder avant leur placement;

Description du programme

Le Programme **Intégration professionnelle**, composante importante de la Planification de l'emploi, vise à aider les jeunes, les femmes et les personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi à effectuer avec succès la transition sur le marché du travail. Il comporte les trois options suivantes :

L'option **Intégration** à l'intention des jeunes chômeurs qui n'ont pas de diplôme d'études postsecondaires; L'option **Reintégration** pour aider les femmes qui, notamment, ont pris soin de leur foyer et qui ne font pas partie de la population active depuis au moins trois ans;

L'option **FDPE** pour aider les personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi. Ce sont des personnes qui éprouvent de sérieuses difficultés à s'assurer et à conserver un emploi.

Dans le cadre de chacune de ces options, un coordinateur élabore et gère des projets en vertu d'un contrat avec Emploi et Immigration Canada (EIC). Les projets **Intégration professionnelle** sont conçus pour offrir à au moins dix participants un agencement de formation sur les lieux et hors des lieux de travail (théorique et pratique) de même qu'une expérience de travail. Un employeur, agissant à titre d'**organisme d'accueil**, offre la formation théorique et pratique sur les lieux de travail. Dans certains cas, les organismes d'accueil peuvent également jouer le rôle de coordinateur. Grâce à la participation des employeurs, la formation répond aux besoins du marché du travail local, profitant à la fois aux organismes d'accueil et aux participants.

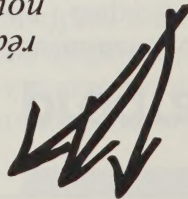
La composante formation hors des lieux du Programme **Intégration professionnelle** est offerte par un ou plusieurs agents de formation et englobe l'évaluation, la situation du marché du travail, les techniques de recherche d'emploi ainsi que la formation professionnelle générale et spécialisée.

Juillet 88

Intégration professionnelle
Manuel de l'organisme d'accueil

La Planification de l'emploi

Pour
réaliser
notre plein
potentiel



© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1988

N° de cat. MP32-17/44-1988

ISBN 0-662-55773-5

